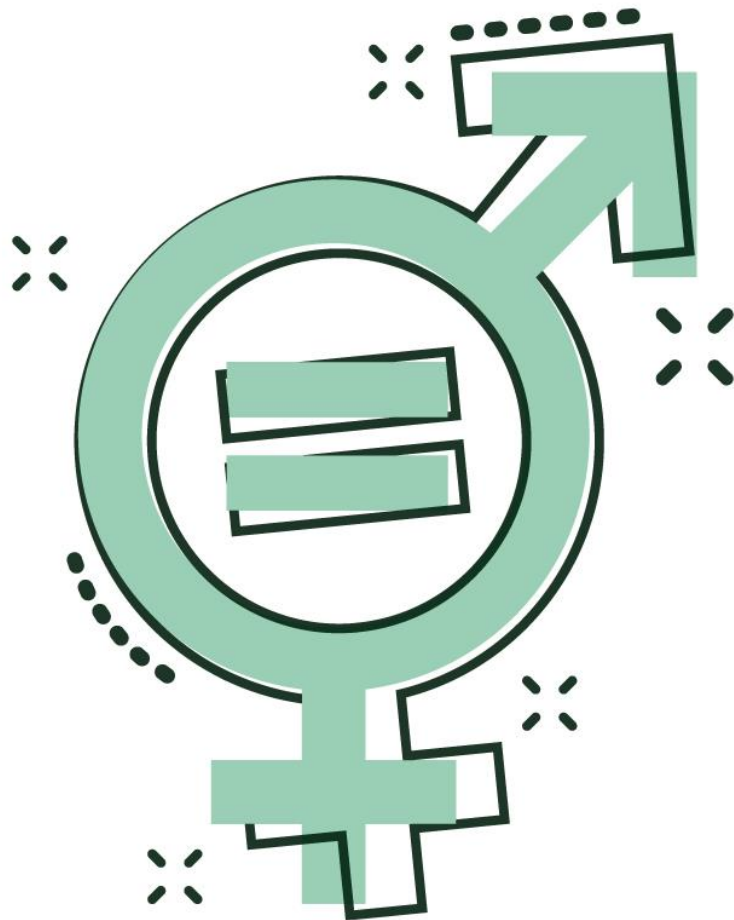




RAPPORT 2024 SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Collectivité de
Rueil-Malmaison

PLAN

Conformément aux termes de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 modifiée, ce rapport permet d'évaluer l'égalité professionnelle hommes-femmes des agents de la collectivité à travers une analyse chiffrée du 1er octobre 2023 au 30 septembre 2024, orientée sur trois axes :

I. La mixité des métiers

- Répartition femmes-hommes des agents permanents
- Répartition des femmes par catégories
- Répartition des effectifs par tranche d'âge
- Poids des effectifs par tranche d'âge
- Répartition des agents permanents par filière
- Répartition des femmes par filière
- Taux de féminisation des filières
- Focus par catégorie de grade des femmes

II. Les parcours professionnels

- Répartition femmes-hommes des agents permanents de catégorie A
- Répartition femmes-hommes des postes d'encadrement et de direction
- Répartition sur la répartition des postes de direction (DGA, pôle, direction)
- Répartition des postes de chef de service par catégorie
- Répartition des postes de catégorie A+
- Répartition des avancements
- Répartition de l'avancement par genre, grade et catégorie
- Répartition de l'avancement par genre, échelon et catégorie
- Nombre moyen de jours de formation par genre et catégorie
- Nombre moyen de jours de formation par genre et filière

III. La rémunération

- Rémunération moyenne par genre et catégorie avec les écarts
- Evolution des salaires bruts
- Rémunération femmes-hommes par tranche d'âge
- Rémunération moyenne par genre et par filière
- Poids des temps partiel femmes-hommes
- Détail des temps partiels

Conclusion

Plan d'actions 2024-2026

Lexique

I. MIXITÉ DES MÉTIERS



I. MIXITÉ DES MÉTIERS

Au sein de la Ville, 2/3 des emplois sont occupés par des femmes, proportion identique dans la fonction publique territoriale (FPT) dans son ensemble.

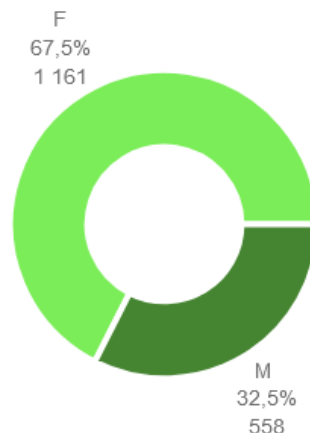
Les femmes représentent près de 68 % des agents de la collectivité.

Il est à noter que ce taux est assez stable depuis 2016 (67,6% en 2016 ; 67 % en 2020 ; 66,5 % en 2021 ; 67,2% en 2022, 67,8% en 2023, 67,5% en 2024).

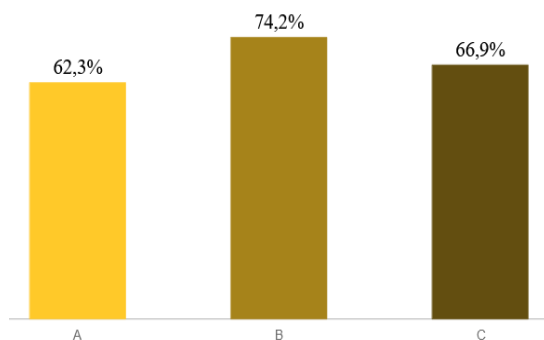
Le taux de féminisation est en très légère baisse toutes catégories confondues par rapport à l'année 2023 (-0,3 points).

La catégorie B est la plus féminisée, cette proportion est liée en grande partie à la reclassification des auxiliaires de puériculture intervenue en 2023.

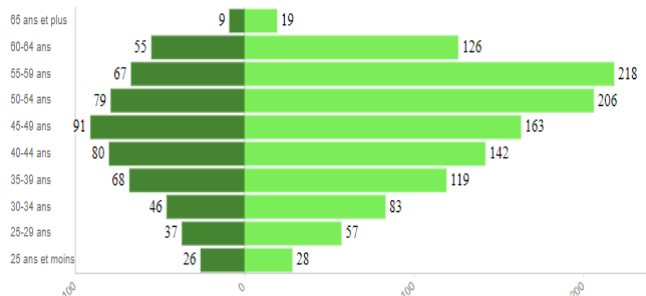
Répartition des agents permanents (fonctionnaires et contractuels)



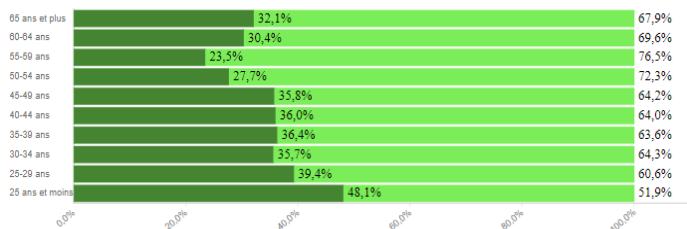
Répartition des femmes par catégorie



Répartition des effectifs femmes-hommes



Poids des effectifs par tranche d'âge



Les hommes entre 45-49 ans et les femmes de 55-59 ans sont les plus représentés dans la collectivité.

Les femmes sont surreprésentées dans les tranches d'âge 50-54 et 55-59 ans ; sous-représentées dans la tranche d'âge 25 ans et moins.

Les tranches d'âge les plus élevées (60 ans et plus) comptent 69,6 % de femmes dans la tranche 60-64 ans et 67,9 % dans les 65 ans et plus. Ces proportions suggèrent des départs à la retraite féminins à court terme.

I. MIXITÉ DES MÉTIERS

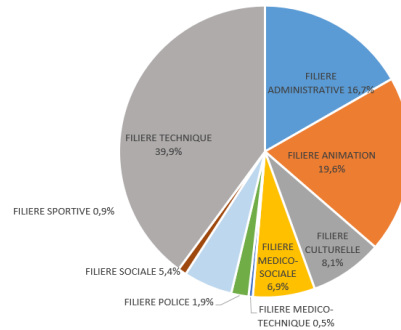
Une mixité des filières assez hétérogène

La féminisation de certaines filières s'explique par l'absence de mixité de certains métiers dans les domaines notamment de la Petite Enfance et des Ecoles.

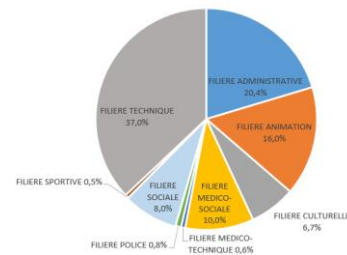
La répartition des femmes au sein des différentes filières est stable.

Les filières technique et culturelle ont gagné respectivement 0,2 et 0,3 points de féminisation entre 2023 et 2024, tandis que la filière administrative a perdu 1,1 points sur la même période.

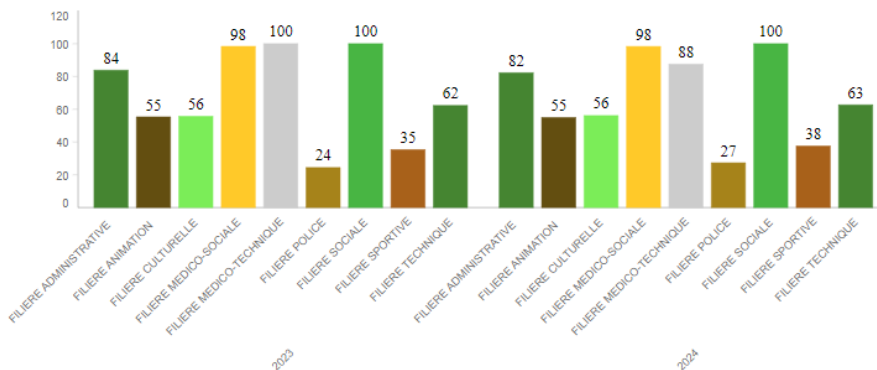
Les filières médico-sociale et sociale sont féminisées à presque 100% (pourcentage proche de la moyenne nationale de la FPT de 95%).



Répartition des femmes par filière



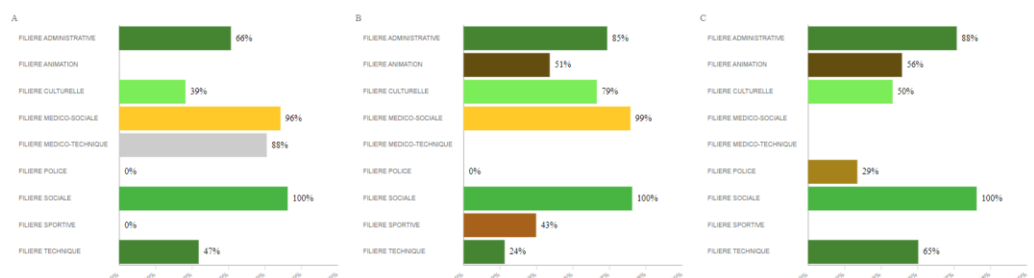
Taux de féminisation des filières en %



La parité hommes/femmes est globalement stable sur l'ensemble des filières. La filière Médico-Technique correspond au métier de psychomotricien. Sur 8 professionnels, 1 homme à été recruté (2023: 100% / 2024 : 88%).

Focus par catégorie de grade des femmes

Les hommes sont surreprésentés dans les 3 catégories de la filière Police et les femmes surreprésentées dans les 3 catégories des filières médico-sociale, administrative et sociale.

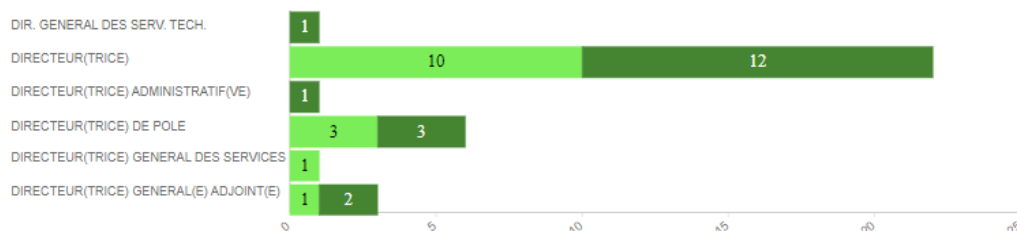


II. PARCOURS PROFESSIONNELS



II. PARCOURS PROFESSIONNELS

Focus sur la représentation des postes d'encadrement supérieur au sein de la direction générale des services

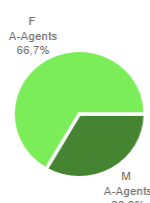


15 postes sur les 34 postes de direction sont occupés par des femmes, soit un taux de féminisation de 44,11%, en légère baisse par rapport à 2023 (45,71%).

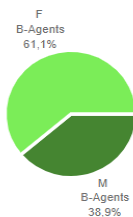
Les postes de Directeur(trice)s de pôle sont répartis de manière équivalente.

Focus sur la représentation des postes de chef(fe) de service

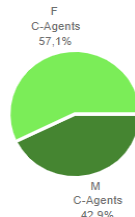
Sur les 49 postes de chef(fe) de service, soit 1 de plus par rapport à 2023, 31 sont occupés par des femmes, soit 63,26% toutes catégories confondues.



Cat A : 24 agents
Femmes : 16
Hommes : 8



Cat B : 18 agents
Femmes : 11
Hommes : 7



Cat C : 7 agents
Femmes : 4
Hommes : 3

Focus sur la représentation des postes A+



La collectivité de Rueil-Malmaison compte 55,6% de femmes (5 femmes / 4 hommes) en catégorie A+, en hausse par rapport à l'année dernière.

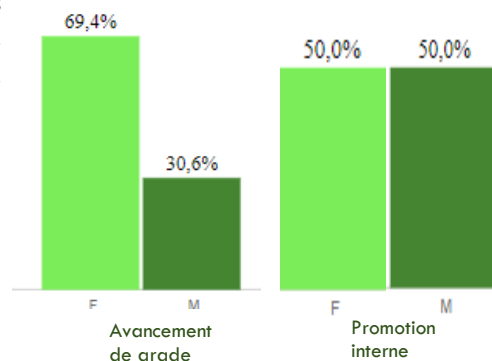
II. PARCOURS PROFESSIONNELS

Des avancements globalement équilibrés

La proportion de femmes nommées respecte la répartition des genres dans le cadre de l'avancement lié à l'acquisition du grade supérieur (69,4 %). Ces évolutions de carrière suivent le taux de féminisation des agents de la collectivité.

La promotion interne est équilibrée entre les genres 50%-50%.

Répartition des avancements de grade et promotions internes d'octobre 2023 à septembre 2024



La répartition des avancements de grade par catégories se présentent ainsi :

- 8,97 % en catégorie A
- 20,51 % en catégorie B
- 70,51 % en catégorie C

Les filières technique, animation et administrative ont le plus d'avancements de grade et ont des taux de féminisation respectifs de 92,85 %, 61,11% et 46,66 %.

Répartition par genre, par filière et par catégorie de l'avancement de grade

Filière du cadre emploi (libellé)	A-Agents		B-Agents		C-Agents		Total
	F	M	F	M	F	M	
FILIERE ADMINISTRATIVE		1	1	3		9	14
FILIERE ANIMATION				2	1	9	18
FILIERE CULTURELLE	1					1	2
FILIERE MEDICO-SOCIALE				4			4
FILIERE SOCIALE	3					3	6
FILIERE SPORTIVE				2			2
FILIERE TECHNIQUE			1	1	3	13	30
FILIERE POLICE						2	2
Total	5	2	12	4	35	20	78

Sur les 523 agents ayant bénéficié d'un avancement d'échelon, 342 sont des femmes, soit 65,39 %.

Les agents féminins de catégorie C représentent 44,74 % des avancements d'échelons de la collectivité.

Proportion des femmes sur les 3 filières ayant eu le plus d'avancements d'échelon :

- 80,76 % en filière administrative
- 60,87 % en filière technique
- 52,38 % en filière animation

Répartition par genre, par filière et par catégorie de l'avancement d'échelon

Filière du cadre emploi (libellé)	A-Agents		B-Agents		C-Agents		Total
	F	M	F	M	F	M	
FILIERE ADMINISTRATIVE	8	5	9	2	46	8	78
FILIERE ANIMATION			7	6	59	54	126
FILIERE CULTURELLE	6	6	11	1	2	2	28
FILIERE MEDICO-SOCIALE	3	1	44	1			49
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	2						2
FILIERE POLICE				1	5	9	15
FILIERE SOCIALE	9				4		13
FILIERE SPORTIVE		1	1	3			5
FILIERE TECHNIQUE	7	4	1	6	118	71	207
Total	35	17	73	20	234	144	523

II. PARCOURS PROFESSIONNELS

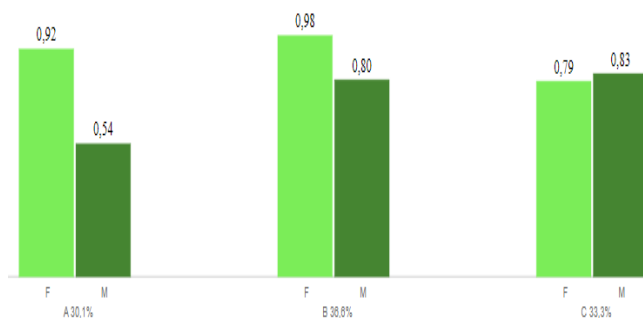
Les femmes bénéficient d'un nombre de jours de formation légèrement plus important dans les catégories A et B, par rapport à la catégorie C.

La mairie de Reuil-Malmaison est inférieure par rapport à la moyenne nationale de la FPT (1,7 jours FNCDG - Indicateurs repères - Pilotage des RH 2023)

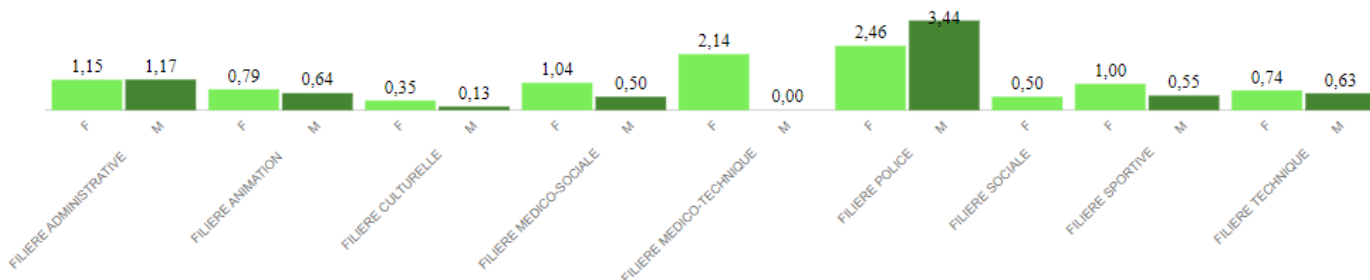
Entre les femmes de catégorie A et B, le nombre moyen de jours de formation reste très proche, alors que la différence est de 0,23 jours entre les hommes de catégorie A et B (contre 0,63 jours en 2023).

Les femmes de catégorie B restent les plus formées avec 0,98 jours de formation (ce qui reste stable par rapport à 2023).

Nombre moyen de jours de formation par agent, genre et catégorie en 2024



Nombre moyen de jours de formation par agent, genre et filière



La filière Police est celle qui bénéficie du plus grand nombre moyen de jours de formation par agent masculin et féminin, s'expliquant en grande partie par les formations réglementaires obligatoires.

La filière médico-technique n'est pas représentative au regard des effectifs concernés.

Les nombres moyens de jours de formation les moins élevés sont constatés pour les filières culturelle : femmes (0,35) et hommes (0,13).

III. RÉMUNÉRATION



III. RÉMUNÉRATION

Une rémunération des femmes plus faible que celle des hommes sur les trois catégories.

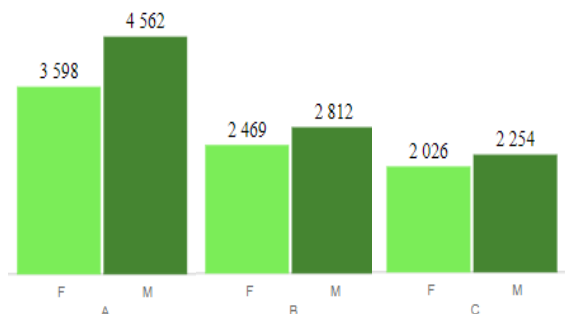
Écarts salariaux femmes-hommes, par catégorie, en traitement net moyen

Écarts de rémunérations moyennes :

- pour les agents de catégorie A, 21,13 %
- pour les agents de catégorie B, 12,19 %
- pour les agents de catégorie C, 10,11 %

Ils se sont réduits par rapport à 2023 (A : 24,22% / B : 17,11% / C : 12,11%)

Ces écarts s'expliquent en majeure partie par le nombre de temps partiels accordés, pour la plupart, aux agents féminins.



Salaires bruts chargés entre catégories, par tranche d'âge et par genre

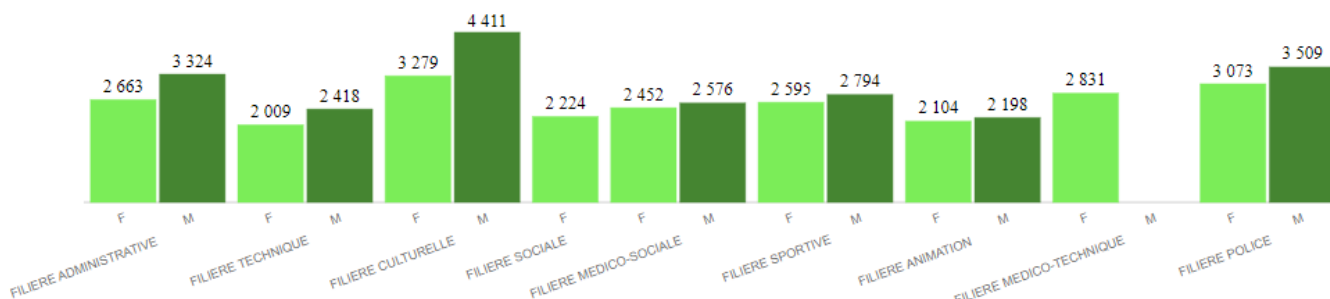
	Ages	A		B		C	
		F	M	F	M	F	M
Salaire brut chargé moyen / mois	moins de 30 ans	4 073	4 400	3 411	3 773	3 434	3 476
Nombre d'agents	moins de 30 ans	6	4	19	4	132	110
Salaire brut chargé moyen / mois	30 à 59 ans	6 114	8 158	4 310	4 536	3 513	3 619
Nombre d'agents	30 à 59 ans	105	65	168	58	592	290
Salaire brut chargé moyen / mois	Plus de 60 ans	8 427	10 260	4 585	4 818	3 611	3 930
Nombre d'agents	Plus de 60 ans	30	18	26	13	98	34

Pour les -30 ans, on constate des écarts de rémunération entre femmes et hommes de 7,43% en catégorie A, 9,61% en B ; tandis que la différence est de seulement 1,19% en catégorie C.

Dans la tranche des 30-59 ans, les disparités sont de 25,05% en catégorie A, de 4,99% en catégorie B et de 2,94% en catégorie C.

Dans la tranche des plus de 60 ans, l'écart s'explique par les postes occupés essentiellement par des hommes sur le grade d'avancement de Professeurs d'Enseignement Artistique hors classe.

Salaires nets par filière et par genre



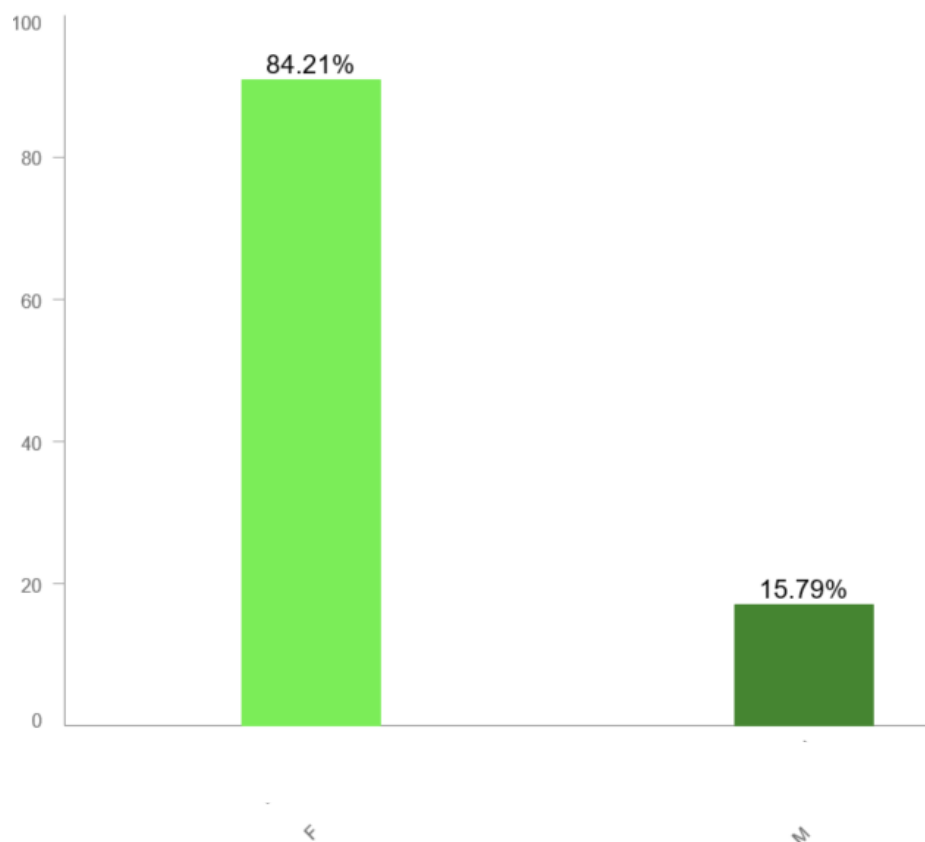
III. RÉMUNÉRATION

Des femmes avec un temps de travail partiel plus important que celui des hommes.

6,23% des effectifs de la ville de Rueil-Malmaison sont à temps partiel. A l'échelle nationale la part des agents à temps partiel est 7% et 5,8% dans les communes de tailles de 50 à 99 milles habitants*.

Parmi les agents à temps partiel, 84,21 % sont des femmes en 2024, contre 87,29 % en 2023.

Répartition par genre des temps partiels



CONCLUSION

Le rapport 2024 sur l'égalité femmes-hommes à Rueil-Malmaison met en évidence des avancées significatives vers une organisation plus inclusive et équitable.

La forte féminisation de l'effectif global, stable depuis plusieurs années, illustre une continuité des effectifs féminins de la collectivité, en phase avec les tendances observées dans la fonction publique territoriale.

Les opportunités d'évolution de carrière sont équilibrées, avec un accès paritaire aux promotions internes et une représentation féminine importante dans les avancements de grade. Ces indicateurs reflètent une attention particulière à une répartition des évolutions de carrière.

Les écarts de rémunération, bien qu'encore présents, montrent une tendance à la réduction, notamment dans les catégories où les différences étaient les plus marquées. Cette évolution témoigne d'une prise de conscience et d'actions concrètes pour réduire les inégalités salariales.

En conclusion, les résultats de 2024 soulignent une dynamique positive et un engagement réel de la ville de Rueil-Malmaison pour promouvoir une égalité durable. En poursuivant ces efforts, la collectivité peut consolider ses avancées et continuer à se positionner en tant qu'employeur responsable en matière d'égalité professionnelle, notamment en terme de rémunération.

PLAN D' ACTIONS 2024-2026

ÉVALUER, PRÉVENIR ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

- **Réaliser une analyse approfondie des écarts de rémunération** afin d'orienter une politique ressources humaines en faveur de cette égalité salariale :
 - Ecartés liés à la composante indemnitaire, à fonctions et périmètres équivalents ;
 - Ecartés de rémunération globale entre les agents contractuels, à fonctions et périmètres équivalents.
- L'objectif est de se rapprocher le plus possible de la moyenne constatée des écarts de rémunération au sein des collectivités territoriales au niveau national (9%) toutes catégories confondues.
- **Orienter la politique ressources humaines en faveur d'une réduction des écarts identifiés.**

GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS

- **Intégrer ces garanties dans les processus de recrutement**, dans le cadre de la Charte de mobilité interne ainsi que dans le « Guide du bon recruteur ».
- **Présentation de l'égalité femmes-hommes** à la journée d'accueil des nouveaux agents.
- **Mettre en place un dispositif de communication** à destination des agents en faveur de la mixité des métiers et contre les stéréotypes sexuels.
- **Réaliser un diagnostic des locaux** relatif à l'accès et à l'existence de sanitaires et vestiaires mixtes et faire évoluer les locaux pour favoriser la mixité.
- **Tenir un suivi de composition de « jury »** afin de veiller à ce que chaque prise de décision relative à un recrutement soit composée de façon mixte, avec la présence d'au moins 40% de représentants de chaque genre.
- **Poursuivre l'accompagnement des agent(e)s** dans la découverte de nouveaux métiers et encourager la mixité en diffusant des portraits d'agents et d'agentes aux métiers atypiques pour favoriser la mixité des métiers.
- **Encourager la mixité au sein des Directions** « historiquement » féminines ou masculines, à travers la mobilité interne notamment.
- **Développer des plaquettes d'information** à destination des agent(e)s sur les droits et les dispositifs d'accompagnement ainsi que sur l'impact des différents congés familiaux et positions administratives par rapport à leurs carrières (congé parental, de solidarité familiale, de présence parentale, disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans et exercice des fonctions à temps partiel).
- **Accompagner les agent(e)s par un entretien de retour à l'emploi** après une interruption d'activité de moyenne à longue durée (congé parental, disponibilité, maladie, etc.).
- **Continuer d'assurer la parité dans les campagnes d'avancements de grade et de promotions internes.**
- **Pérenniser les nominations équilibrées (à minima 40% d'agents de chaque sexe) sur emplois fonctionnels.**
- **Favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux formations et développer des formations professionnelles en e-learning à distance.**
- **Développer une culture commune** sur le sujet pour l'ensemble des encadrant(e)s et intégrer cette formation dans le parcours obligatoire des encadrant(e)s.
- **Inscrire ces actions aux plans de formation.**

FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

Après la crise sanitaire, la collectivité a accéléré son dispositif de télétravail, désormais pérennisé. Elle a ainsi :

- Délibérer sur le déploiement de ce dispositif.
- Rédiger une charte afin de garantir notamment la santé des agent(e)s et le droit à la déconnexion, ainsi que les conventions individuelles de télétravail.
- Sensibiliser les télétravailleurs sur les particularités du management à distance et sur la prévention contre les phénomènes d'isolement.
- **Réaliser une étude sur les besoins des agent(e)s en mode d'accueil de leurs jeunes enfants et mettre en place un dispositif d'aides dans ce domaine.**

PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU D'AGISSEMENTS SEXISTES

- **Garantir aux agents le droit à la déconnexion et à la bonne gestion des réunions.**
- **Associer le CST** pour évaluer, analyser et définir des mesures de prévention correctives.
- **Former les recruteurs RH et les encadrants à la non-discrimination.**
- **Mettre en place des formations internes sur l'égalité et la non-discrimination** afin de renforcer la lutte contre les discriminations dans l'exercice de ses fonctions.
- **Organiser à destination des agent(e)s encadrant(e)s des formations/informations** pour mieux définir, connaître, prévenir et traiter le harcèlement sexuel et moral.
- **Sensibiliser/former** l'encadrement et les agent(e)s aux comportements discriminatoires, aux risques et aux sanctions de tels comportements.
- **Diffuser des affichages dans les services de santé** afin d'accompagner les agent(e)s victimes de violences professionnelles et/ou conjugales.
- **Effectuer régulièrement des rappels aux droits sur les violences sexistes directes et indirectes.**
- **Organiser des journées thématiques dédiées à la santé et à la sécurité au travail** (notamment la journée mondiale du 28 avril relative à la santé sécurité au travail).

LEXIQUE

- Différents postes pris en compte pour l'indicateur « **Postes d'encadrement et de direction** » : ADJOINT(E) AU CHEF D EQUIPE; ADJOINT(E) AU CHEF DE SERVICE; ADJOINT(E) AU DIRECTEUR(TRICE); CHEF(FE) DE CABINET; CHEF(FE) DE SERVICE; CHEF(FE) DE SERVICE ADJOINT(E); DIR. ADJ. ETBL. PETITE ENFANCE; DIR. ETBL. PETITE ENFANCE; DIR. GENERAL(E) DES SERV. TECH.; DIRECTEUR(TRICE); DIRECTEUR(TRICE) ADJ. CLUB DE JEUNES; DIRECTEUR(TRICE) ADJOINT(E) ALSH; DIRECTEUR(TRICE) ADMINISTRATIF(VE); DIRECTEUR(TRICE) ALSH; DIRECTEUR(TRICE) DE POLE; DIRECTEUR(TRICE) GENERAL(E) ADJOINT(E); DIRECTEUR GENERAL DES SERVICES; DIRECTEUR(TRICE) ADJOINT(E); DIRECTEUR(TRICE) CLUB JEUNES; DIRECTEUR(TRICE); DIRECTEUR(TRICE) DE CRECHE.
- Différents postes pris en compte pour l'indicateur « **Focus sur la représentation des postes de direction** » : DIR. GENERAL(E) DES SERV. TECH.; DIRECTEUR(TRICE); DIRECTEUR(TRICE) ADMINISTRATIF(VE); DIRECTEUR(TRICE) DE POLE; DIRECTEUR(TRICE) DU CABINET DU MAIRE; DIRECTEUR(TRICE) GENERAL(E) ADJOINT(E); DIRECTEUR GENERAL DES SERVICES; DIRECTEUR(TRICE).
- Différents grades pris en compte pour l'indicateur « **Focus sur la représentation des postes A+** » : DIRECTEUR GENERAL DES SERVICES, DIRECTEUR GENERAL ADJOINT DES SERVICES, DIRECTEUR GENERAL DES SERVICES TECHNIQUES; ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX; INGENIEUX EN CHEF TERRITORIAUX; CONSERVATEURS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE; CONSERVATEUR TERRITORIAUX DE BIBLIOTHEQUE; DIRECTEURS TERRITORIAUX D'ETABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE; MEDECINS TERRITORIAUX; FONCTIONNAIRES DE CATEGORIE A TITULAIRES D'UN GRADE OU D'UN EMPLOI DONT L'INDICE BRUT TERMINAL EST AU MOINS EGAL A 999.